

# ESG Aktuell

Oktober 2020



**Rosa van den Beemt**  
Vice President,  
Responsible Investment

## Kontakt

 [bmogam.de](https://www.bmogam.de)

 Folgen Sie uns auf LinkedIn

## Hauptrisiko

Der Wert von Investments und alle daraus bezogenen Erträge können aufgrund von Markt- oder Wechselkursbewegungen fallen oder steigen.

Möglicherweise erhalten Anleger ihr ursprünglich investiertes Kapital nicht zurück.

<sup>1</sup> Wir empfehlen das Lesen der englischen Originalversionen dieses ESG Aktuell, da aufgrund der Übersetzungen einige Begriffe wie etwa "racial justice" im Deutschen nicht 1:1 wiederzufinden sind.

## Gerechtigkeit für alle ethnischen Gruppen<sup>1</sup>: Der Imperativ für aktivistische Investoren

- Die jüngsten Demonstrationen gegen die Tötung von George Floyd und anderen durch Polizisten richteten den Fokus auf systemimmanente Probleme mit ethnischer Ungleichheit und polizeilichen Übergriffen in den USA und mobilisierten Menschen in aller Welt, für Gerechtigkeit und Gleichstellung auf die Straße zu gehen.
- Weltweit unterstützen Unternehmen öffentlich die Aufrufe zu Gerechtigkeit für alle ethnischen Gruppen und verpflichten sich zum Kampf gegen Rassismus und Ungleichheit in ihren eigenen Organisationen. Um zu beurteilen, inwieweit das nur Lippenbekenntnisse sind, ist jedoch mehr Transparenz erforderlich.
- Wir Investoren können dabei eine entscheidende Rolle übernehmen, indem wir im Dialog auf strengere Richtlinien und Angabepflichten drängen und in unseren eigenen Organisationen gegen ethnische Ungleichheit vorgehen.

Die Forderung der „Black Lives Matter“-Bewegung nach Veränderungen hat rund um den Erdball Proteste gegen Rassismus ausgelöst. Sie hat Unternehmen gezwungen, ihre Einstellungs-, Vergütungs- und Beförderungspraxis, ihre Arbeitskultur und ihr Produkt-Branding auf den Prüfstand zu stellen und Verbraucherdiskriminierung zu beenden. Der öffentliche Diskurs über institutionellen Rassismus findet im Rahmen der harten Realität der COVID-19-Krise statt, die sich auf Schwarze und andere besonders gefährdete Bevölkerungsgruppen unverhältnismäßig stark auswirkt. Das macht deutlich, dass Unternehmen der Thematik der ethnischen Inklusion, des Arbeitnehmerschutzes und der Lohngerechtigkeit Priorität einräumen müssen.

Bei BMO Global Asset Management sind wir uns der Bedeutung dieser kritischen Frage der sozialen Gerechtigkeit bewusst. Wir wissen um den wahren Wert, den Diversität und Gleichheit darstellen – für unser eigenes Unternehmen und für die Unternehmen, in die wir investieren. Als Investoren können wir nach unserer Überzeugung dazu beitragen, indem wir:



Wie sich Rassismus und Diskriminierung am Arbeitsplatz und in der ganzen Gesellschaft auswirken, spüren farbige Bevölkerungsgruppen schon lange. Tonart und Lautstärke der jüngsten Gespräche über ethnische Gleichheit und Gerechtigkeit wirken jedoch neu und aufregend. Wir wissen, dass in der Vermögensverwaltungsbranche systembedingte Barrieren für das berufliche Fortkommen bestehen und die Repräsentation weiterhin lückenhaft ist – vor allem in der Chefetage und in leitenden Positionen. Bei BMO Global Asset Management arbeiten wir daran, über Schulungen und Diversitätsziele hinaus konkrete Maßnahmen zu ergreifen, die die Auswirkungen von Vorurteilen und Diskriminierung in unseren Prozessen eliminieren und mehr Gerechtigkeit für alle gewährleisten.

### Kristi Mitchem, CEO, BMO Global Asset Management

- mit unseren Portfoliounternehmen in konstruktiven Dialog treten, um uns für die Einführung von Praktiken einzusetzen, die systemischem Rassismus und mangelnder Repräsentation in der Erwerbsbevölkerung entgegenwirken.
- sicherstellen, dass dieselben bewährten Praktiken auch in unserem eigenen Unternehmen und unserer ganzen Branche übernommen werden
- unserem Engagement gegebenenfalls durch bedachte Ausübung unserer Stimmrechte Nachdruck verleihen
- Gemeinschaftsprojekte mit anderen Investoren und brancheninterne Initiativen fördern, die unseren Ansichten entsprechen, um mit stärkerer Stimme für positive Veränderungen zu plädieren

### Schleppender Fortschritt bei der ethnischer Diversität in Unternehmen

Die Entwicklung der ethnischen Diversität in den Belegschaften von Unternehmen hinkt vor allem auf den obersten Hierarchiestufen deutlich hinter den unlängst bei der Geschlechterdiversität erzielten Fortschritten her.



#### USA

In den USA sind nur **3,2 %** der Spitzenmanager und leitenden Führungskräfte Schwarze, während deren Anteil an der US-Bevölkerung **13,4 %** beträgt. Es gibt nur **3** Schwarze CEOs auf der Fortune-500-Liste. Das sind nicht einmal **1 %** der

Gesamtzahl<sup>1</sup>. Auch bei der Bezahlung sind die Unterschiede erheblich: Schwarze Männer verdienen **13 %** weniger als weiße Männer, Schwarze Frauen **39 %** weniger als weiße Männer und **21 %** weniger als weiße Frauen<sup>2</sup>. In anderen Ländern sind die Fortschritte bei der ethnischen Diversität in Führungs- und Vorstandspositionen ebenso zäh.



#### Großbritannien

Einem aktuellen Bericht zufolge sind ethnische Minderheiten in **37 %** der Verwaltungsräte der befragten FTSE-100-Unternehmen gar nicht repräsentiert, obwohl das Parker Review Committee für alle Verwaltungsratsgremien bis spätestens 2021 mindestens ein Mitglied mit einem ethnischen Minderheitshintergrund empfiehlt.<sup>3</sup>



#### Kanada

In Kanada stellen Schwarze **3,5 %** der Bevölkerung, aber nicht einmal **1 %** der Spitzenmanager und Verwaltungsratsmitglieder. In **75 %** der Unternehmen sind nach eigenen Angaben erkennbare Minderheiten im Verwaltungsrat gar nicht vertreten.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> <https://www.businessinsider.com/there-are-four-black-fortune-500-ceos-here-they-are-2020-2>

<sup>2</sup> <https://iwpr.org/publications/gender-wage-gap-2017/>

<sup>3</sup> [https://www.ey.com/en\\_uk/news/2020/02/new-parker-review-report-reveals-slow-progress-on-ethnic-diversity-of-ftse-boards](https://www.ey.com/en_uk/news/2020/02/new-parker-review-report-reveals-slow-progress-on-ethnic-diversity-of-ftse-boards)

<sup>4</sup> <https://www.nortonrosefulbright.com/en-ca/knowledge/publications/1659c001/diversity-and-inclusion-a-look-at-current-disclosure-challenges-and-improvements>



### Vielfalt lohnt sich

Eine bessere Repräsentation von Minderheiten räumt aber nicht nur Diskriminierungsprobleme aus. Es gibt dafür auch handfeste wirtschaftliche Gründe. Laut einem Bericht von McKinsey<sup>5</sup> kann eine nicht nur geschlechterbezogene Vielfalt ein wichtiges Unterscheidungsmerkmal eines Unternehmens sein:

- **Ethnische Diversität in Führungsteams:** Unternehmen, die mit ihrer ethnischen/kulturellen Vielfalt im Topmanagement im obersten Quartil lagen, waren mit 33 % höherer Wahrscheinlichkeit bei der Rentabilität branchenführend.
- **Nachteile für Nachzügler:** Unternehmen, die bezüglich ihrer geschlechtsbezogenen und ethnischen/kulturellen Diversität im untersten Quartil rangierten, hatten um 29 % schlechtere Aussichten auf überdurchschnittliche Rentabilität als alle übrigen in dem Datensatz erfassten Unternehmen.

Hinzu kommt, dass Verbraucher und andere Interessengruppen immer kritischer prüfen, ob die Aussagen von Unternehmen zu sozialen Fragen und ihre Praktiken zusammenpassen. Wird nichts gegen Ungleichheit und Rassismusprobleme unternommen, erhöht sich das Reputationsrisiko. Nach dem Tod von George Floyd mussten mehrere Unternehmenschefs, darunter auch der CEO und

Gründer von CrossFit, im Zuge von Kontroversen um unangemessene Reaktionen auf die Antirassismus-Proteste zurücktreten.<sup>6</sup>

### Transparenz als Grundvoraussetzung

In den USA sind Unternehmen zwar dazu verpflichtet, Daten zur ethnischen Diversität an die U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) zu melden, doch lediglich 25 % aller US-Unternehmen veröffentlichen diese Daten freiwillig. Von diesen Unternehmen schlüsselt wiederum nur ein kleiner Anteil die Daten jährlich nach der Repräsentation verschiedener ethnischer Minderheiten auf verschiedenen Organisationsebenen auf.

Mit Ausnahme Südafrikas gibt es kein Land, in dem börsennotierte Unternehmen Diversitätsdaten in ähnlichem Umfang melden müssen wie in den USA. Das erschwert Investoren ein marktübergreifendes strukturiertes Vorgehen bei der Abstimmung und im Dialog über ethnische Vielfalt und Inklusion in der Erwerbsbevölkerung.

<sup>5</sup> [https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/business%20functions/organization/our%20insights/delivering%20through%20diversity/delivering-through-diversity\\_full-report.ashx](https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/business%20functions/organization/our%20insights/delivering%20through%20diversity/delivering-through-diversity_full-report.ashx)

<sup>6</sup> <https://www.forbes.com/sites/jemimamcevoy/2020/07/01/every-ceo-and-leader-that-stepped-down-since-black-lives-matter-protests-began/#7aab7b615593>.

## Probleme bei der Erfassung von Informationen über ethnische Herkunft und Identität

- 1 Die Sammlung von Daten zu ethnischer Herkunft und Identität muss auf der Grundlage freiwilliger Angaben im Einzelfall erfolgen, damit sie den internationalen Menschenrechtsgrundsätzen entspricht. Dabei kann es sich um sensible Informationen handeln, die Menschen möglicherweise ungern preisgeben möchten.
- 2 Unter Umständen können sich die Betroffenen mit den vorgesehenen Kategorien gar nicht identifizieren. Daten über erkennbare Minderheiten könnten zwar Einblick in den Umgang mit Menschen geben, die „nicht weiß“ sind, doch eine Fokussierung auf Herkunft oder ethnische Zugehörigkeit dürfte nuanciertere Informationen liefern. So gelten beispielsweise in manchen Ländern wie Kanada indigene Einwohner nicht als erkennbare Minderheiten<sup>7</sup>, weil ihr indigener Status eben nicht immer „erkennbar“ ist. Stattdessen werden Daten über Indigenität gewöhnlich in anderen Fragen erfasst, als sie zur Kategorie erkennbarer Minderheiten gestellt werden.
- 3 Die Datenerfassungsregelungen unterscheiden sich von Land zu Land. So untersagt Artikel 9 der EU-Datenschutz-Grundverordnung die Verarbeitung personenbezogener Daten im Zusammenhang mit bestimmten Kategorien wie Daten zur ethnischen Herkunft – in erster Linie, um Diskriminierung zu unterbinden. Es gibt allerdings Ausnahmen von dieser Regel, die sich von Markt zu Markt unterscheiden – wenn die betroffene Person beispielsweise eingewilligt hat oder wenn es sich um verdichtete Daten handelt.<sup>8</sup>
- 4 Weil die ethnische Dynamik zwischen Regionen und Ländern variiert, ist sie schwer vergleichbar und auf Ungleichheit zu analysieren – vor allem bei Unternehmen mit internationaler Belegschaft. Daher müssen regionenspezifische qualitative Daten zu Diversitäts- und Inklusionsbestrebungen erhoben werden, um die aggregierten Unternehmensstatistiken zu ergänzen.

Die Aufsichtsbehörden verlangen von Unternehmen aber verstärkt Angaben nach dem „Comply or Explain“-Prinzip: Sie müssen Standards nachweislich einhalten oder Abweichungen begründen. So schreibt der Canadian Business Corporations Act (CBCA) Aktiengesellschaften seit 2020 Angaben zur Repräsentation von vier bestimmten Gruppen in ihren Verwaltungsrats- und Geschäftsleitungsgremien vor: Frauen, indigene Bevölkerungsgruppen, Menschen mit Behinderungen und Angehörige erkennbarer Minderheiten. Ebenso müssen sie angeben, ob sie über eine Richtlinie, Zielwerte und Strategien verfügen, um die Repräsentation dieser Gruppen

im Verwaltungsrat und in der Geschäftsführung zu steigern. In den USA denkt Kalifornien über eine Vorschrift nach, die für in diesem Bundesstaat ansässige Unternehmen einen Mindestanteil an Verwaltungsratsmitgliedern aus unterrepräsentierten Gruppen vorsieht.

Auch das Stimmrechtsberatungsunternehmen ISS gab bekannt<sup>9</sup>, es habe sich an US-Unternehmen gewandt und diese gebeten, auf freiwilliger, aggregierter und selbst definierter Basis Angaben zur Herkunft oder ethnischen Zugehörigkeit ihrer Verwaltungsratsmitglieder und bestellten Topmanager zu erteilen.

<sup>7</sup> <https://www23.statcan.gc.ca/imdb/p3Var.pl?Function=DEC&Id=45152>

<sup>8</sup> [https://ec.europa.eu/newsroom/just/document.cfm?action=display&doc\\_id=45791](https://ec.europa.eu/newsroom/just/document.cfm?action=display&doc_id=45791)

<sup>9</sup> <https://www.ft.com/content/b45f6a13-c8e6-484b-a75f-bb578178e87f>

Markt	Aufsichtsbehörde	Anforderungen und/oder Vorgaben
 USA	SEC – Vorgaben zur Berichterstattung über Diversitätsrichtlinien und -praktiken <sup>10</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Angabe, ob der Verwaltungsrat (selbst definierte) Diversität bei der Bewertung neuer Kandidaten als Attribut berücksichtigt.</li> <li>• In Gesprächen über Diversitätsrichtlinien ist darauf einzugehen, wie das Unternehmen die selbst definierten Diversitätsattribute eines Kandidaten berücksichtigt.</li> </ul>
	Kalifornischer Gesetzesentwurf, der – sofern er verabschiedet wird – Ende 2022 in Kraft tritt <sup>11</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Körperschaften mit vier bis acht Verwaltungsratsmitgliedern müssen mindestens 2 Mitglieder aus unterrepräsentierten Bevölkerungsgruppen aufnehmen.</li> <li>• Körperschaften mit neun oder mehr Verwaltungsratsmitgliedern müssen mindestens 3 Mitglieder aus unterrepräsentierten Bevölkerungsgruppen aufnehmen.</li> </ul>
 UK	Empfehlungen des Parker-Berichts 2020 <sup>12</sup> (nicht verpflichtend) und UK Corporate Governance Code	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dialog und Berichterstattung über ethnische Vielfalt in Verwaltungsratsgremien.</li> <li>• Berichterstattung über Richtlinien und Aktivitäten zu ethnischer Diversität in Konformität mit dem Corporate-Governance-Kodex, die den Nominierungsprozess für Verwaltungsratsmitglieder abdecken.</li> <li>• Proaktive Einstellungspolitik.</li> <li>• Entwicklung einer Pipeline an Führungskräften, die ethnischen Minderheiten angehören.</li> </ul>
 Kanada	Canadian Business Corporations Act <sup>13</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Angaben zur Repräsentation von Frauen, indigenen Bevölkerungsgruppen, Personen mit Behinderungen und Angehörigen erkennbarer Minderheiten.</li> <li>• Angabe, ob eine Diversitätsrichtlinie vorliegt, um die Repräsentation auf Verwaltungsrats- und Geschäftsleitungsebene zu steigern.</li> <li>• Angaben zu Mechanismen zur Verlängerung von Verwaltungsratsmandaten, Nominierungspraktiken und Diversitätszielen und -zeitplänen.</li> </ul>

## Investorendialog zum Thema Diversität

Bei BMO Global Asset Management stehen wir seit vielen Jahren im Dialog zu Fragen der Diversität und Inklusion und berücksichtigen diese in unserem Abstimmungsverhalten. Unser primärer Fokus liegt dabei auf dem Geschlechterthema. Unser Rassismuskonzept ist noch nicht so ausgereift. Dessen ungeachtet haben wir bereits Maßnahmen ergriffen, um unsere Strategie zum Dialog mit unseren Portfoliounternehmen weiterzuentwickeln.

Im Zeitraum vom 1. Januar 2019 bis zum 18. Juni 2020 standen von insgesamt 2.219 Interaktionen mit Unternehmen 186 im Zusammenhang mit personeller Vielfalt und 114 bezogen sich auf die Vielfalt im Verwaltungsrat.

Weil nur begrenzt ethnische/kulturelle demografische Daten und pauschale Belegschaftsdaten zur Verfügung stehen,

sprechen wir Unternehmen seit mehreren Jahren gezielt auf ihre Beteiligung an der Workforce Disclosure Initiative an und dringen auf mehr Transparenz über ihr Personalmanagement und die daraus resultierenden Daten, etwa zum Lohngefälle. Messung und Offenlegung sind wichtige erste Voraussetzungen für weitere Fortschritte. Unser Dialog mit den Unternehmen fokussiert sich auf:

- Strategiefestlegung an der Spitze
- Zielsetzung und Fortschrittmessung
- Einstellungspraktiken
- Gerechte Entlohnung
- Einbeziehung der Belegschaft
- Aus- und Weiterbildung

<sup>10</sup> <https://www.sec.gov/divisions/corpfin/guidance/regs-kinterp.htm#116-11>

<sup>11</sup> <https://cooleypubco.com/2020/07/15/calls-for-actions-racial-ethnic-diversity/>

<sup>12</sup> [https://assets.ey.com/content/dam/ey-sites/ey-com/en\\_uk/news/2020/02/ey-parker-review-2020-report-final.pdf](https://assets.ey.com/content/dam/ey-sites/ey-com/en_uk/news/2020/02/ey-parker-review-2020-report-final.pdf)

<sup>13</sup> <https://www.ic.gc.ca/eic/site/cd-dgc.nsf/eng/cs08316.html>



### Über die Repräsentation hinaus

Wir sprechen aber nicht nur Diversitätsprobleme in der Belegschaft und auf der obersten Hierarchieebene an, sondern weisen auch darauf hin, dass Unternehmen Geschäftsmodelle reformieren müssen, die davon profitieren, dass Ungleichheit fortbesteht. Beispiele dafür sind die gewinnorientierte Gefängnisindustrie, die von Gefangenenarbeit profitiert, Überwachungssoftware mit integrierten rassistischen Vorurteilen oder Marketingstrategien, die auf gefährdete Bevölkerungsgruppen ausgerichtet sind.

Der Dialog mit Investoren kann dazu beitragen, dass sich Unternehmen an den Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte orientieren, um sich besser auf die Bekämpfung von rassistischer Diskriminierung und damit verbundenen Problemen wie Menschenrechtsverstößen, moderner Sklaverei in Lieferketten, existenzsichernde Löhne und Arbeitnehmerschutz einzustellen.<sup>14</sup>

### Ethnische Ungleichheit in der Investmentbranche

Wir können nicht verhehlen, dass auch in der Finanzdienstleistungsbranche Menschen verschiedener Herkunft noch nicht angemessen repräsentiert sind. Verantwortungsbewusstes Investieren geht auf den Kampf gegen die Apartheid in Südafrika in den 1970er-Jahren zurück. Heute muss sich die Branche erneut engagiert gegen rassistische Ungerechtigkeit zur Wehr setzen – in unseren eigenen Organisationen, aber auch in den Unternehmen, in die wir investieren.

Zu diesem Zweck hat BMO Global Asset Management das **Investor Statement of Solidarity to Address Systemic Racism and Call to Action**<sup>15</sup> unterzeichnet, das der in den USA angesiedelten Koalition Racial Justice Investing entstammt. Gemäß den in der Erklärung empfohlenen Maßnahmen verpflichten wir uns dazu, Fortschritte bei ethnischer Gleichheit und -gerechtigkeit in folgenden Bereichen voranzutreiben:

1. Verpflichtung zum aktiven Dialog mit, zur Verstärkung und zur Berücksichtigung Schwarzer Stimmen in der Welt der Investoren und im Umgang mit Unternehmen
2. Verpflichtung, unsere eigenen Organisationen grundsätzlich aus der Perspektive der ethnischen Gleichheit und Gerechtigkeit zu betrachten
3. Verpflichtung, ethnische Gerechtigkeit in unsere Investmententscheidungen und Dialogstrategien zu integrieren
4. Etwas an die Gesellschaft zurückzugeben
5. Unsere Stimme als Investoren zu erheben, um öffentlich gegen Rassismus einzutreten

Über unsere Fortschritte bei der Einhaltung dieser Verpflichtungen werden wir künftig berichten. Außerdem werden wir in dieser Frage eng mit anderen Investoren und Investorennetzwerken zusammenarbeiten, um dieses Thema auch auf anderen Märkten anzusprechen, unter anderem in Kanada.

“ ”

Wir übernehmen Verantwortung und verpflichten uns nachdrücklich dazu, systemimmanenten Rassismus zu demontieren und ethnische Gleichheit und -Gerechtigkeit durch unsere Investments und unsere Arbeit zu fördern.

**Unterzeichner des Investor Statement of Solidarity and Call to Action to Address Systemic Racism**

<sup>14</sup> Näheres über unsere Arbeit in diesen Bereichen können Sie unseren anderen Ausgaben von ESG Aktuell zu diesen Themen entnehmen..

<sup>15</sup> <https://www.racialjusticeinvesting.org/our-statement>

### Weitere maßgebliche Aktivitäten des Responsible-Investment-Teams in diesem Bereich

- Geschlechterdiversität – zehn Jahre Fortschritt, doch noch nicht am Ziel, [hier klicken](#).
- Diversität – können deutsche Unternehmen mithalten? [Hier klicken](#).
- Das Streben nach Transparenz in Bezug auf die Belegschaft, [hier klicken](#).

Wenn Sie mehr darüber wissen möchten, wie unsere Muttergesellschaft BMO Financial Group ethnische Gerechtigkeit und Inklusion umsetzt, bitte [hier klicken](#).

Die hierin enthaltenen Ansichten und Meinungen sind die von BMO Global Asset Management und sollten nicht als Empfehlung oder Aufforderung zum Kauf oder Verkauf von Wertpapieren irgendeines möglicherweise erwähnten Unternehmens aufgefasst werden.

Die in diesem Dokument enthaltenen Angaben, Ansichten, Schätzungen oder Prognosen wurden aus Quellen bezogen, die nach vernünftigem Ermessen als verlässlich erachtet werden, und können sich jederzeit ändern.

## Verantwortungsbewusste Investments

### – ein Glossar

Verantwortungsbewusste Investments sind ein so weites Feld, dass damit viele Formulierungen und Fachbegriffe verbunden sind. Nachstehend erläutern wir ein paar der am häufigsten verwendeten Begriffe.

- **Aktives Eigentum**  
Unserer Verantwortung als Investoren und Eigentümer eines Unternehmens nachkommen, indem wir Dialoge anstoßen und unsere Stimmrechte ausüben, um den Umgang mit den Aspekten Umwelt, Soziales und Governance (ESG) zu beeinflussen.
- **Stewardship**  
Die verantwortungsbewusste Zuteilung, Verwaltung und Beaufsichtigung von Kapital, um für Kunden und wirtschaftlich Begünstigte langfristig Wert zu generieren, was Wirtschaft, Umwelt und Gesellschaft nachhaltigen Nutzen bringt.<sup>16</sup>
- **Umwelt, Soziales und Governance (ESG)**  
Ein Rahmen, der das pauschale Nachhaltigkeitskonzept auf diese drei Schlüsselthemen herunterbricht.
- **Dialog**  
Nach der Anlage mit Unternehmen in Dialog zu treten, um positive Veränderungen im Umgang mit maßgeblichen ESG-Aspekten zu fördern und dazu zu animieren.
- **Stimmrechtsausübung**  
Ausübung von Stimmrechten bei der Abstimmung über Beschlüsse auf Aktionärsversammlungen. Sie ergänzt den Dialog als wichtiges Instrument zum Herbeiführen von Veränderungen.
- **Ziele für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals, SDGs)**  
Die 17 von den Vereinten Nationen 2015 festgesetzten Ziele bilden einen globalen Rahmen für eine bessere, nachhaltigere Zukunft. Sie gehen die globalen Herausforderungen an, mit denen wir konfrontiert sind, darunter solche im Zusammenhang mit Armut, Ungleichheit, Klima, Umweltzerstörung, Wohlstand sowie Frieden und Gerechtigkeit. Die Vereinten Nationen wollen alle 17 miteinander verflochtenen Ziele spätestens 2030 erreicht sehen.

<sup>16</sup> [https://www.frc.org.uk/getattachment/5aae591d-d9d3-4cf4-814a-d14e156a1d87/Stewardship-Code\\_Final2.pdf](https://www.frc.org.uk/getattachment/5aae591d-d9d3-4cf4-814a-d14e156a1d87/Stewardship-Code_Final2.pdf), p. 4. Die Investment Association behält sich das Recht vor, jederzeit die Übereinstimmung mit der FRC-Definition zu überprüfen